

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR LVT / 2017

Validade

● VÁLIDO

JURISTA

CONCEIÇÃO NABAIS

ASSUNTO

RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

■ Resumo das questões colocadas pela entidade consulente

O âmbito da consulta não visava nenhum caso em particular, abrangendo o pessoal que exerceu ou ainda exerce cargos dirigentes nas autarquias locais que, face aos sucessivos regimes legais aplicáveis, conjugados com a impossibilidade de melhorias remuneratórias, podem criar obstáculos ao normal desenvolvimento remuneratório da carreira de origem desses dirigentes.

A emissão deste parecer centrou-se na análise e aplicação no tempo dos regimes jurídicos relativos ao Estatuto do Pessoal Dirigente e os seus reflexos na carreira de origem deste pessoal, bem como na análise do regime da avaliação do desempenho dos trabalhadores ao serviço das autarquias locais que vêm exercendo funções dirigentes, conjugado com a impossibilidade do empregador público poder praticar atos que consubstanciem melhorias remuneratórias, a qualquer título, dos trabalhadores em funções públicas, a partir de 1 de janeiro de 2011.

As questões suscitadas abrangem um leque alargado de legislação, em que muita dela se encontra atualmente revogada, revelando-se o seu enquadramento jurídico e aplicação prática de difícil concretização.

PARECER

1 - Regime jurídico do Estatuto do Pessoal Dirigente. Efeitos nas respetivas carreiras.

Estando em presença de titulares de cargos dirigentes, importa assim iniciar esta apreciação pelo regime consignado na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços da Administração Central (EPD). A adaptação deste regime ao pessoal dirigente das autarquias locais, com as necessárias especificidades, operou-se pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de abril.

Sobre o direito de acesso na carreira, estabelecia o art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, o seguinte regime: *"1 - O tempo de serviço prestado no exercício de cargos dirigentes conta, para todos os efeitos legais, como prestado no lugar de origem, designadamente para promoção e progressão na carreira e categoria em que o funcionário se encontra integrado. 2 - Quando o tempo de serviço prestado em funções dirigentes corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o funcionário tem direito, findo o exercício de funções dirigentes, ao provimento em categoria superior com dispensa de concurso, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções. 3 - A aplicação do disposto no número anterior aos titulares de cargos dirigentes integrados em corpos especiais ou em carreiras de regime especial depende da verificação de todos os requisitos fixados nas respectivas leis reguladoras para o acesso na carreira. 4 - O tempo de serviço prestado em regime de substituição e de gestão corrente, nos termos da presente lei, conta para efeitos do disposto no n.º 2. 5 - No caso de ter ocorrido mudança de categoria ou de carreira na pendência do exercício do cargo dirigente, para efeitos do cômputo do tempo de serviço referido no n.º 2, releva apenas o prestado em funções dirigentes a partir da data de provimento na nova categoria. 6 - Os funcionários que beneficiem do disposto no n.º 2 têm direito à remuneração pela nova categoria e escalão desde a data da cessação do exercício de funções dirigentes".*

À efetivação do direito de acesso na carreira, aplicava-se o art.º 30.º, onde se dispunha que: *"1 - O acesso na carreira a que se refere o n.º 2 do artigo anterior efectiva-se mediante despacho do dirigente máximo do serviço ou organismo de origem, precedido de confirmação dos respectivos pressupostos pela secretaria-geral ou pelo serviço central competente em matéria de recursos humanos do respectivo ministério. 2 - A aplicação do disposto no número anterior a funcionários não integrados em carreira com dotação global ou nos casos em que, por acordo dos interessados, a promoção seja feita em quadro diverso do de origem, faz-se por provimento em lugar vago ou, se necessário, em lugar a aditar automaticamente ao quadro de pessoal, a extinguir quando vagar. 3 - O estabelecido nos números anteriores pode ter lugar, a requerimento do interessado, independentemente da cessação do exercício de funções dirigentes, quando se trate da categoria mais elevada da carreira."*

Ora, em face deste articulado, o tempo de exercício de cargos dirigentes contava, para todos os efeitos legais, como se prestado na carreira/categoria de origem do trabalhador, designadamente promoção e progressão, dando direito, finda a comissão de serviço, ao posicionamento em categoria ou escalão superiores da respetiva carreira.

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR LVT / 2017

Tratando-se da categoria mais elevada da carreira, podia o interessado, independentemente da cessação do exercício de funções dirigentes, requerer o seu posicionamento.

A Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, LOE para 2009, introduziu nova redação ao art.º 29.º do EPD, passando a dispor que: *“1 - O exercício continuado de cargos dirigentes por períodos de três anos, em comissão de serviço, em substituição ou em gestão corrente, confere ao respectivo titular o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respectiva categoria de origem, correspondendo uma alteração a cada período. 2 – A aplicação do disposto no número anterior a dirigentes integrados em carreiras especiais depende da verificação de outros requisitos, fixados na lei especial que estrutura a respectiva carreira, que não sejam relacionados com o tempo de permanência nas posições remuneratórias e ou com a avaliação do desempenho correspondente. 3 - Quando, no decurso do exercício do cargo dirigente, ocorra uma alteração do posicionamento remuneratório na categoria de origem em função da reunião dos requisitos previstos para o efeito na lei geral, ou alteração de categoria ou de carreira, para efeitos de cômputo dos períodos referidos no n.º 1, releva apenas, sem prejuízo do disposto no número seguinte, o tempo de exercício subsequente a tais alterações. 4 - Quando a alteração de categoria ou de carreira pressuponha a reunião de requisito relativo a tempo de serviço, no cômputo dos períodos referidos no n.º 1, só não releva o tempo de exercício de cargos dirigentes que tenha sido tomado em consideração no procedimento que gerou aquela alteração. 5 - O direito à alteração de posicionamento remuneratório é reconhecido, a requerimento do interessado, por despacho do dirigente máximo do órgão ou do serviço de origem, precedido de confirmação dos respectivos pressupostos pela secretaria-geral ou pelo departamento ministerial competente em matéria de recursos humanos 6 - A remuneração pelo novo posicionamento remuneratório tem lugar desde a data da cessação do exercício do cargo dirigente”.*

Acerca da aplicação no tempo deste preceito, uma das questões que se coloca, de resto também afluída no pedido, relaciona-se especialmente com o seu n.º 3, no sentido de saber se ao pessoal dirigente que a 1 de janeiro de 2009 tem uma comissão de serviço em curso, o tempo do exercício do cargo dirigente, conta para futura alteração da posição remuneratória.

Este normativo, *só admite a contagem do tempo de exercício de cargo dirigente anterior a 01-01-2009, para efeitos de alteração da posição remuneratória, que não tenha sido considerado para alteração anterior para a promoção/progressão e só para dirigentes que não se encontrem no topo da carreira.*

Segundo o entendimento da DGAEP, constante nas FAQ's relativas à interpretação do Estatuto do Pessoal Dirigente – FAQ 10 – onde se coloca a questão: *“As alterações ao estatuto do pessoal dirigente, introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2009, aplicam-se às comissões de serviço iniciadas antes daquela data e que se encontrem em curso?”*

A resposta é sim, mas apenas e “na medida em que o tempo do exercício de funções dirigentes não tenha sido tomado em consideração para a aplicação do n.º 3 do art.º 29.º da Lei n.º 64-A/2008 (direito à carreira), norma aplicável apenas aos dirigentes não detentores da categoria de topo da carreira.” Neste caso, o tempo de funções dirigentes remanescente, anterior a 1 de janeiro de 2009, releva para o cômputo do módulo de três anos de exercício continuado de cargos dirigentes, para efeitos de alteração de posição remuneratória.

Caso se trate de *dirigentes já detentores da categoria de topo da carreira, releva apenas o exercício de funções dirigentes, após 1 de janeiro de 2009.*

Posteriormente, o direito à alteração do posicionamento remuneratório na categoria de origem pelo exercício de cargos dirigentes, foi revogado pelo art.º 25.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril (LOE para 2010), com entrada em vigor a 29 de abril de 2010, com a seguinte nota: O disposto no artigo 29.º mantém-se aplicável aos titulares dos cargos dirigentes atualmente designados, ainda que em substituição ou em gestão corrente, até ao fim do respetivo prazo, nele não incluindo eventuais renovações posteriores.

Com efeito, o pessoal dirigente que à data da entrada em vigor da LOE para 2010 estivesse no exercício de funções dirigentes, continuava a poder contar o tempo do exercício dessas funções para efeitos de alteração da posição remuneratória, até ao fim do prazo, nele não se incluindo eventuais renovações.

2 – Avaliação do desempenho do pessoal das autarquias locais

A avaliação dos trabalhadores ao serviço das autarquias locais, assim como dos trabalhadores da Administração Pública em geral, sofreu grandes alterações com a publicação da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP) e da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR).

Estes regimes operaram uma autêntica revolução, quer na estrutura e desenvolvimento das carreiras, quer na avaliação dos trabalhadores ao serviço na Administração Pública e, ainda, sobre os efeitos dessa avaliação.

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR LVT / 2017

Previamente a este ordenamento jurídico o regime da classificação de serviço, resultava do Decreto Regulamentar 44-B/83, de 1 de junho, adaptado ao pessoal das autarquias locais pelo Decreto Regulamentar 45/88, de 16 de dezembro, diplomas que não tinham aplicação ao pessoal dirigente (cfr. art.º 1.º de cada um deles).

A Lei n.º 10/2004, de 22 de março, veio estabelecer o novo regime do sistema integrado da avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP), aplicável aos trabalhadores da função pública, bem como aos dirigentes de nível intermédio. Por seu turno, o Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, procedeu à regulamentação desta Lei.

Em conformidade com o n.º 3 do art.º 2.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de março, a adaptação deste regime às autarquias locais, dependia da publicação de decreto regulamentar. Tal adaptação concretizou-se com a publicação do Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho.

No âmbito destes diplomas, os dirigentes intermédios passaram a ser objeto de avaliação do desempenho, enquanto dirigentes (cfr. art.º 1.º da lei n.º 10/2004, de 22 de março).

O resultado da avaliação pelo exercício de cargos dirigentes, de acordo com as normas conjugadas constantes no n.º 5 do art.º 7.º com o art.º 17.º da Lei n.º 2/2004, de 22 de março e o art.º 35.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, para além de relevar para a renovação das respetivas comissões de serviço, produzia também efeitos para a promoção e progressão na carreira de origem do dirigente.

No entanto, sublinha-se que a aplicação destes efeitos na carreira de origem do pessoal dirigente, salvaguardava, especialmente, os efeitos previstos no Estatuto de Pessoal Dirigente também na carreira de origem desse pessoal.

A aplicação do regime do SIADAP aos trabalhadores das autarquias locais, só ocorreu com a entrada em vigor do Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho de 2006, onde não se fixaram quaisquer efeitos retroativos, dispondo assim o diploma só para futuro. Por conseguinte, o SIADAP para os trabalhadores das autarquias locais só operou a partir de 21 de junho de 2006.

Aliás, a este propósito, refira-se que o art.º 8.º do Decreto Regulamentar 6/2006, de 20 de junho, fixa os termos e as condições da avaliação do desempenho do ano de 2006.

Neste contexto, aos trabalhadores das autarquias locais, nos anos de 2004 e 2005, foram ainda aplicados os regimes da classificação de serviço (Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 1 de junho e Decreto Regulamentar n.º 45/88, de 16 de dezembro).

De resto, chega-se ao mesmo raciocínio, por força da redação constante dos art.º s 2.º e 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de abril, que, pese embora o facto de não ter tido aplicação aos trabalhadores das autarquias locais, fixa no entanto regras sobre a avaliação do desempenho destinadas aos serviços (caso das autarquias locais), onde o regime do SIADAP regulado na Lei n.º 10/2004, de 22 de março e pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, ainda não tinha sido adaptado.

Ora, seguindo esta linha de raciocínio, como nos anos de 2004, 2005 e até, eventualmente, mais anos, o pessoal das autarquias locais, não foi alvo de avaliação ao abrigo do regime consagrado na Lei n.º 10/2004, de 22 de março; no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio e na lei n.º 15/2006, de 26 de abril, porque só veio a ser adaptado a este pessoal, *à posteriori*, com a publicação do Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho, parecendo que, o regime consignado nos n.ºs 1 e 2 do art.º 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (invocado no pedido), não terá aplicação as classificações de serviço daqueles anos, pois que se realizaram ao abrigo doutra legislação (Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 1 de junho e Decreto Regulamentar n.º 45/88, de 16 de dezembro).

Nestes termos, afigura-se-nos que tais classificações de serviço foram tomadas em consideração, nas transições para as novas carreiras, a partir de 1 de janeiro de 2009, data da aplicação da LVCR nesta matéria.

Neste âmbito, sublinha-se que o referido naqueles n.ºs 1 e 2 do art.º 113.º não tinha aplicação ao pessoal em exercício de cargos dirigentes, na medida em que o tempo do exercício de tais cargos já lhes relevava para a promoção/progressão na carreira de origem, por força da aplicação do art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, acima citado.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aprova o novo regime jurídico do SIADAP, que foi adaptado aos trabalhadores das autarquias locais, pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR LVT / 2017

Estes diplomas fixam o regime do subsistema do SIADAP 1 para a avaliação dos serviços; do subsistema do SIADAP 2, destinado à avaliação dos dirigentes superiores e dirigentes intermédios e, por fim, do subsistema do SIADAP 3, dirigido aos trabalhadores.

O art.º 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o seguinte: *“1 - A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respectivas comissões de serviço, conforme o respectivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados.*

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objecto de avaliação intercalar, efectuada anualmente nos termos da presente lei.

3 - O período de avaliação intercalar corresponde ao ano civil, pressupondo o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados (sublinhado nosso).

4 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do presente título não produz quaisquer efeitos na respectiva carreira de origem. (sublinhado nosso).

5 - A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada anualmente nos termos dos n.os 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º

6 - A avaliação do desempenho do pessoal integrado em carreira que se encontre em exercício de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita anualmente, nos termos do presente título, não sendo aplicável o disposto nos n.os 4 e 5”.

Por força do estipulado nesta norma, o pessoal dirigente é objeto de avaliação global no termo da respetiva comissão. Para além desta avaliação, este pessoal está anualmente sujeito a avaliação intercalar.

Para efeitos da avaliação intercalar, exige-se que no ano civil a que esta respeita, o dirigente tenha estado, pelo menos, durante seis meses no exercício do cargo dirigente (n.º 3 do art.º 29.º).

Significa isto que, se no ano civil a que a avaliação intercalar corresponde, o dirigente exerceu o cargo por período inferior a seis meses não pode ser objeto de avaliação intercalar, nem lhe pode ser aplicado o regime previsto nos n.ºs 5 a 7 do art.º 42.º e no art.º 43.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Do mesmo modo, a avaliação dos trabalhadores exige o desempenho de funções no ano anterior a que a avaliação do desempenho respeita de, pelo menos, por um período de seis meses (cfr. n.º 1 do 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Acresce que, e uma vez que é invocado no pedido, já assim era ao abrigo do regime estabelecido no art.º 15.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, onde se dispunha que: *“A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado”.*

Nesta conformidade, resulta que o pessoal dirigente só é objeto da avaliação intercalar se no ano a que a mesma respeita exerceu funções dirigentes, por período superior a seis meses, situação que lhe permite a avaliação do desempenho na carreira de origem, de acordo com o citado n.º 5 do art.º 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Por outro lado, os trabalhadores só serão alvo da avaliação do desempenho na sua carreira se no ano a que a mesma respeita desempenhem funções públicas por período superior a seis meses, caso contrário, esse período será tomado em consideração na avaliação do ano seguinte.

Já segundo o estipulado no n.º 4 do art.º 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios não assume qualquer relevância na carreira de origem.

Consequentemente, em conformidade com a disciplina constante nos n.ºs 5 e 6 do mesmo preceito, a avaliação do desempenho dos dirigentes com efeitos na carreira de origem, é realizada anualmente, nos termos dos n.ºs 5 a 7 do art.º 42.º e do art.º 43.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, que aprovou a LOE para 2013.

Nestes termos, a avaliação do pessoal dirigente na respetiva carreira pode verificar-se por uma de duas vias: ou o dirigente requer o arrastamento da última avaliação do desempenho que obteve na carreira de origem, ou caso não tenha avaliação na carreira de origem ou esta não lhe interesse, pode requerer a avaliação por ponderação curricular.

3 - Lei do Orçamento de Estado para 2011 e subsequentes. Efeitos.

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR LVT / 2017

A Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, aprova a Lei do Orçamento de Estado para 2011. Em conformidade com o regime estabelecido no n.º 1 do art.º 24.º, ficou vedada à administração a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias, entre eles, as alterações de posicionamento remuneratório dos titulares de cargos e demais trabalhadores da administração pública.

Por conseguinte, a partir de 1 de janeiro de 2011, o empregador público ficou impedido de praticar quaisquer atos que se traduzam em melhorias remuneratórias.

De resto, acresce que esta limitação, de acordo com as respetivas normas das Leis do Orçamento de Estado se tem alargado aos anos seguintes (cfr. art.º 20.º da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro - LOE para 2012; art.º 35.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro - LOE para 2013; art.º 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro - LOE para 2014; art.º 38.º da Lei n.º 82-A/2014, de 31 de dezembro - LOE para 2015; art.º 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março - LOE para 2016 e art.º 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro - LOE para 2017).

Assim sendo, as alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores da Administração Pública que já reúnam as condições legais para o efeito, só poderão materializar-se após a cessação da vigência desta proibição.

A somar a esta impossibilidade da alteração do posicionamento remuneratório, vem o legislador determinar que, a partir da LOE para 2011, o tempo de serviço prestado pelo pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, não é contado para efeitos de mudanças de posição remuneratória ou categoria, nos casos em que estas apenas dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito (tal desiderato resulta das normas conjugadas constantes no n.º 9 do art.º 24.º, com a alínea p) do n.º 9 do art.º 19.º, ambos da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro).

A não contagem de tempo de exercício de cargos dirigentes àquele pessoal, veio a manter-se nos mesmos termos até à atualidade, por força da previsão nas sucessivas Leis do Orçamento de Estado (cfr. n.º 5 do art.º 20.º da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro - LOE para 2012; n.º 12 do art.º 35.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro - LOE para 2013; n.º 15 do art.º 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro - LOE para 2014; n.º 1 do art.º 38.º da Lei n.º 82-A/2014, de 31 de dezembro - LOE para 2015; art.º 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março - LOE para 2016 e art.º 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro - LOE para 2017).

Em face do exposto, sobre as Leis do Orçamento de Estado, duas notas: a primeira é de que, a partir de 1 de janeiro de 2011, o pessoal dirigente ainda que reúna as condições legais para a alteração da posição remuneratória, tal alteração só poderá materializar-se com o fim dessa proibição e a segunda é a de que a partir de 2011 o tempo de serviço prestado no exercício do cargo dirigente não releva para efeitos da alteração da sua posição remuneratória.

Chegados aqui e considerando a matéria com relevo para a economia do parecer, julga-se efetivamente que aquele período residual, podendo abranger os anos de 2011 e 2012, não contará na carreira de origem do dirigente, para efeitos de alteração da posição remuneratória, na medida em que, não obstante o art.º 29.º do Estatuto do Pessoal Dirigente ter sido revogado pelo art.º 25.º da Lei n.º 3-B/2010 de 28 de abril - LOE para 2010, mantém-se no entanto em vigor para o exercício de funções dirigentes existentes à data da sua publicação, até ao termo de tais funções.

Com efeito, estaremos em presença de conflito de normas, porém julga-se que face à disciplina constante nos n.ºs 14, 15 e 16 do art.º 24.º da LOE para 2011 (Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro) e no art.º 20.º da LOE para 2012 (Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro), estes regimes prevalecem sobre o da contagem do tempo de exercício de cargos dirigentes para efeitos de alteração da posição remuneratória.

CONCLUSÕES

1. No âmbito do regime fixado no art.º 29.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação conferida pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro - LOE para 2009, o tempo de exercício de cargos dirigentes por períodos de três anos, em comissão de serviço, em substituição ou em gestão corrente, confere ao respetivo titular o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respetiva categoria de origem, correspondendo uma alteração a cada período de tempo de exercício de cargos dirigentes.
2. Esta norma, só admite a contagem do tempo de exercício de cargo dirigente anterior a 01-01-2009, para efeitos de alteração da posição remuneratória, que não tenha sido considerado para alteração anterior para a promoção/progressão e só para dirigentes que não se encontrem no topo da carreira.

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CCDR LVT / 2017

3. O direito à alteração do posicionamento remuneratório na categoria de origem pelo exercício de cargos dirigentes foi revogado pelo art.º 25.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril - LOE para 2010, mantendo-se no entanto aplicável aos titulares dos cargos dirigentes à data designados, até ao fim do respetivo prazo, nele não incluindo eventuais renovações posteriores.
4. Esta disciplina legal pode efetivamente, nalguns casos, colidir com a impossibilidade da contagem do tempo de exercício de cargos dirigentes durante os anos de 2011 e 2012, por força das respetivas Leis do Orçamento de Estado (Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro).
5. Na situação das conclusões anteriores, afigura-se-nos manifestamente que prevalece o regime das leis orçamentais, face às consequências nelas previstas, em caso de violação.
6. O regime do SIADAP, aprovado pelas Leis n.º 10/2004, de 22 de março e n.º 15/2006, de 26 de abril, cuja regulamentação obedeceu ao Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, até à sua adaptação ao pessoal das autarquias locais, com a publicação do Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho, não teve aplicação a este pessoal, na medida em que o diploma não produz efeitos retroativos.
7. Por conseguinte, as regras da alteração do posicionamento remuneratório, constantes nos n.ºs 1 e 2 do art.º 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, não têm aplicação aos trabalhadores das autarquias locais, porquanto esse pessoal nos anos de 2004 e 2005 e, eventualmente, outros, estava ainda sujeito ao regime da classificação de serviço, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 1 de junho e n.º 45/88, de 16 de dezembro.
8. À luz do regime consignado no art.º 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação intercalar dos dirigentes intermédios só é admissível desde que o dirigente no ano civil a que respeita, desempenhe o cargo por período não inferior a seis meses.
9. Caso o exercício de funções dirigentes seja inferior a seis meses, o dirigente não pode ser avaliado na carreira de origem nos termos do n.º 5 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou seja, os trabalhadores só serão alvo da avaliação do desempenho na sua carreira se no ano a que a mesma respeita desempenhem funções públicas por período superior a seis meses, caso contrário, esse período será tomado em consideração na avaliação do ano seguinte.

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro
- Lei n.º 10/2004, de 23 de março
- Lei n.º 15/2006, de 15 de abril
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP)
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR)
- Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro (LOE/2009)
- Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril (LOE/2010)
- Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (LOE/2011)
- Lei n.º 64-A/2011, de 30 de dezembro (LOE/2012)
- Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE/2013)
- Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro (LOE/2014)
- Lei n.º 82-A/2014, de 31 de dezembro (LOE/2015)
- Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (LOE/2016)
- Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE/2017)
- Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de abril

PARECER JURÍDICO N.º 2 / CC DR LVT / 2017

- Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 1 de janeiro
- Decreto Regulamentar n.º 45/88, de 16 de dezembro
- Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 19 de maio
- Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro